

《論  
説》

使用者認定の判断基準 (三・完)

窪田隼人

目次

- 一 本稿の視点
- 二 法人格否認の法理の適用(以上創刊号)
- 三 現実的統一的な支配管理論
  - (一) 使用者性を否定した例(以上二・三号)
  - (二) 使用者性を肯定した例
- 四 むすび

(二) 使用者性を肯定した例

(1) 実質上経営者所有の企業の認められた例

次の事例は、別個の法人として設立された企業であるが、実質上は経営者及びその同族によるいわば個人企業とも目すべき会社であると判断されたものである。

〔事例一八〕 南大阪自動車教習所・万代興業事件・大阪地労委昭五〇・二・四不当労働行為事件命令集五九集九二頁

甲社（以下「会社」という）は昭和三六年一二月、不動産の管理、売買等を目的として設立された会社（昭和三八年七月に商号変更）であり、乙社（以下「教習所」という）は自動車運転教習業務を営むため昭和三三年八月に設立され、四一年六月に会社組織に改められたが、四八年五月解散した。教習所には同所を解雇された者五名が加入する全国一般労組全自動車教習所労働組合南大阪分会（以下「分会」という）がある。

会社と教習所の関係については、次のような事実が認定されている。(1)会社設立時の代表取締役は畠中能夫、取締役は畠中基治（能夫の長男）及び畠中三郎（能夫の次男）、監査役は畠中ヒサヨ（能夫の妻）であり、商号変更時に、さらに畠中四郎（能夫の三男）、畠中啓五（能夫の四男）及び大倉富夫（以下「大倉」という）が新たに取締役に加わり、畠中基治は監査役となった。その後さらに畠中伸夫（能夫の五男）が取締役に加わり、四六年三月に大倉が取締役を退任した結果、会社の役員はすべて畠中能夫及びその家族によって占められることになった。(2)教習所は畠中能夫がはじめたもので、会社組織に改めた当時、代表取締役は畠中三郎、取締役は畠中基治、畠中四郎、畠中啓五及び大倉、監査役は畠中能夫であり、その後代表取締役に畠中四郎が加わるなど、その役員の一部に変動はあったが、畠中能夫及びその家族が役員の大半を占めていることには変わりはない。(3)教習所の土地、建物は畠中能夫の所有であったが、四一年四月、会社の所有となったことから、教習所は会社からこれら土地、建物を賃借することになった。土地、建物の賃料または地代として支払われていた金額は教習所が会社組織となるまでは年額二四万円程度であったが、会社組織に改められた四一年六月、一挙に月額約一〇〇万円に改められ、その後毎年増額されて四四年には年額約三、九〇〇万円となったが、それ以降は毎年減額されて四七年には年額約二、四〇〇万円となっている。(3)教習所本社事務所は会社の本社事務所と同一建物内にあり、そこには二名の会社従業員が勤務しているのみで、教習所従業員はひとりも勤務しておらず、教習所の経理事務は同人らが行い、教習所の帳簿の管理も同人らが行っていた。(5)教習所の指

導員として雇用された増井は、その後畠中能夫の自家用車の運転手となったことから会社に移籍され、教習所に雇用された内田は、その後教習生の送迎用バスの運転手として会社に移籍された。また、四六年三月に会社の取締役を退任し、教習所の総務部長となった大倉は、その後も会社から賃金の支払いを受けていた。(6)教習所の教習生の送迎は会社が行い、また、教習所内の備品については、会社が火災保険契約を締結し、その保険料を支払っていた。(7)会社と教習所は、それぞれの資金繰りのために、互いに物上保証人となっている。

以上のような事実に基づいて、次のように判断されている。会社と教習所は形式上それぞれ独立した別個の法人であるが、「両者の実態についてみると、①会社の役員は畠中能夫及びその家族によって占められ、また、教習所の役員もほぼ同様であって、会社及び教習所の実権は父親である畠中能夫が掌握していると認められること、②教習所の業務は、会社所有の……土地、建物を使用して行われ、また、教習所の本社事務所と会社の本社事務所は同一建物内にあること、③教習所の本社事務所には教習所従業員はひとりもおらず、教習所の経理事務等は会社の従業員によって行われていること、④会社の都合により教習所の従業員を自由に会社に移籍し、また、教習所の事務に従事しているにもかかわらず、会社から賃金の支払いを受けている者もいること、⑤教習所の教習生の送迎は会社によって行われ、また、教習所内の備品について会社が火災保険契約を締結し、保険料を支払っていること、⑥教習所が教習業務を行うため使用している上記土地、建物の賃料又は地代は毎年一定せず、その増減が著しいこと、⑦会社は教習所のために設立した上記土地の地上権を自己の資金繰りのため担保に利用し、また、教習所の資金繰りのために会社所有の……土地を担保に提供していること、⑧会社が……土地を売却するに際し、教習所は、その地上権取得登記の抹消及び建物の撤去を認めているが、この土地、建物の利用権の放棄について当事者間に対価の授受又は補償の取り決めがなされたとの事実が認められないことなどの諸事情を総合すると、会社と教習所は人的、物的に密接な関係があり、

教習所の実質上の経営者は会社であると判断せざるを得ない。」

(2) 企業集団の一事業部門とされた例

企業集団が構成され、社長が実質的な支配権を握っていて従業員の移籍も同一会社内における配置転換と同一視されていたとされたものに、次のような例がある。

〔事例一九〕 鹿沼カントリー倶楽部・鹿沼ゴルフサービス事件・栃木地労委昭五一・一二・二二不当労働行為事件  
命令集六〇集三二三頁

(1) 鹿沼カントリー倶楽部（以下「会社」という）は昭和四四年に設立され、Aゴルフ場とBゴルフ場を経営している。Aゴルフ場は会社所有であるが、Bゴルフ場は東北縦貫開発KK（以下「東北縦貫」という）から経営を委託されたものである。(2) 鹿沼ゴルフサービス株式会社（以下「新会社」という）はA及びBのキャディ要員に関する指導業務等を目的として、昭和五〇年に設立された。(3) 会社が自称する「鹿沼グループ」という企業集団は、会社を中心として、新会社、東北縦貫などの一三事業体で構成されており、そのうち少なくとも前記三社の実質的な支配権は福島充社長が有している。(4) 昭和四九年一月頃、鹿沼グループ内で、翌五〇年に予定されているBゴルフ場のオープンに伴う同グループ全体の機構改革の一環としてA、Bの両ゴルフ場で働くキャディを一つに結合する別会社を設立しようという話が出され、新会社が設立された。会社は、新会社の設立について、各キャディに対し文書で次のとおり説明している。「七月二〇日から営業開始するBゴルフ場は運営母体を鹿沼カントリー倶楽部に委託しました。このため、両クラブの職員は、鹿沼カントリー倶楽部の職員に一本化されたわけです。キャディ部門も当然一本化することになり、これに伴い四月一二日に鹿沼ゴルフサービス株式会社が発足したのです。」(5) 新会社の資本金は、その大部分を会社と東北縦貫が半分ずつ出資したが、東北縦貫は会社を中心とする鹿沼グループに属する法人であり、会社と東北縦貫

の役員は代表取締役福島充、福島文雄（福島充の子息）が共通であるほか、会社の専務取締役である鈴木専務、市田専務も東北縦貫の取締役となっている。また、東北縦貫の株式の大部分を上記の役員が持っている。会社と新会社の役員の兼任状況は、福島充が新会社の代表取締役であるほか、新会社の他の取締役のポストの全部を福島文雄、鈴木専務、市田専務及び会社の秘書室長である森元真澄が占めている。なお、新会社設立当初は鈴木が代表取締役であったが、組合の一執行委員が「鈴木が社長では不安だ」と言っているのを福島社長が聞いて、自ら新会社の社長になることを決意して、就任したものである。

以上の認定事実に基づいて、地労委は次のように判断する。「新会社は、会社が自称する、会社を中心とする企業集団たる『鹿沼グループ』の機構改革に伴い設立されたものであって、また、会社と新会社との関係は、資本的にも人的にも極めて密接な関係にあり、特に両社は、代表取締役である福島充が支配しているばかりでなく新会社の取締役もすべて会社関係者で占められている。しかも、会社は……Bゴルフ場の経営を東北縦貫から全面的に委託されたため、Bゴルフ場の職員はすべて会社の職員に一本化され、Bゴルフ場のキャディも会社キャディと一本化することとなったのである。ところが、会社は、キャディ要員についてのみその指導業務を目的とすることとして、別個の法人たる新会社を設立し……たのである。したがって、両社は、法人格は別であっても実質的な経営主体は会社であって、新会社は、会社の一事業部門としての性格を持つにすぎないのである。」

「このことは、例えば新会社の業務の運営並びに経理の状況などについてみれば、……会社が当委員会に新会社への移籍問題について『配置転換』をあっせん事項としてあっせん申請したことからもわかるように、会社が新会社への移籍を同一会社内における配置転換と同一視していたと認められること、しかも、後になって、現実には組合員キャディが組合から脱退し移籍した際、その手続きが、あたかも同一会社内における配置転換と同じように行われたこと、

会社が新会社のキャディの労働条件について決定権を有していることを示す文書を各組合員キャディ宅に郵送したところ、会社が新会社におけるキャディの賃金体系を記載した新会社名義の文章を各組合員キャディ宅に郵送するとともに、キャディルームに掲示したこと、新会社の代表取締役社長が組合の一執行委員の意見を契機として容易に鈴木から福島充に変更されたこと、新会社の運営経費は、収支がとんとんとなるよう調整されて会社から支払われ、したがって、新会社が収益を目的として運営されていないこと、Aゴルフ場において両社のキャディは、会社の松本キャディマスターの指揮監督を受けて就労しているほか、就労態様の本質に変わりがないことなども明らかである。」

「したがって、両社は、形式的には、それぞれ別個の法人格を有する企業体ではあるが、キャディに対する労働条件の決定権や労務管理上の指揮権などは、実質的には、すべて会社が経営主体としてこれを有しており、新会社は、会社の一事業部門にすぎないものとみるのが相当である。」

次の事例も、子会社はいわば親会社の企業グループに属し、子会社の経営の実権は親会社が掌握していて、一営業部門にすぎないと認められたものである。

〔事例二〇〕 港相互タクシー・相互タクシー事件・大阪地労委昭五〇・一二・一八不当労働行為事件命令集五七集

#### 四二二頁

港相互タクシー株式会社(以下「港相互」という)と相互タクシー株式会社(以下「相互」という)との関係は、(1)港相互は旧商号を大阪港タクシーといい、同社は労使紛争などにより経営が行き詰ったので、相互が買収費六〇〇万円を支出してその全株式を取得した。そして、大阪港タクシーの全役員を解任して新たに役員を就任させるとともに、全従業員を解雇し、その商号を港相互と変更した。(2)新たに選任された港相互の代表取締役福富義雄社長は相互及びその関連会社の従業員で組織する相互タクシー労働組合連合会の執行委員長を務めていた者であり、取締役福富美代子

は同人の妻である。また、代表取締役（非常勤）吉村良吉は京都相互タクシーの代表取締役、監査役市田実二郎は相互の専務取締役、監査役堀内崇夫は相互の関連会社である和泉相互タクシーの代表取締役であって、いずれも現職のまま港相互の役員となったものである。(3)相互は、その取得した株式六万株を福富社長、福富美代子、相互、京都相互タクシー、神戸相互タクシーに割当てたが、福富社長及び福富美代子に割当てた株式の代金は、同人らに対する貸付金として処理された。(4)大阪港タクシーの役員の退任・従業員の解雇に伴う退職金等に必要な費用約四、五〇〇万円はすべて相互が支出し、相互の港相互に対する貸付金として処理された。(5)港相互の事業に対する相互の関与としては、(イ)港相互の事務所等施設の建築、車両の整備、新規運転手の雇入れなど事業再開に必要な費用約一、八〇〇万円はすべて相互から支出され、港相互はこれらを相互からの借入金として処理した。(ロ)港相互の業務上必要な机、いす、ロッカー等の備品の購入にあたり、福富社長は相互の多田社長にあてて購入の承認を受ける旨の申請書を提出し、相互から社長決裁による承諾を得ていた。(ハ)福富社長は、従業員に対する給与、夏期一時金、退職慰労金、運転手の入社支度金等の支給について、相互の承認を求め、また車両の検査、改修、クーラーの取付け、新車の購入などについて、相互の承認を求めた。(ニ)港相互の現金及び書類の盗難を契機に、港相互の現金はいったん相互へ持参し、これを相互の取引先銀行が集金して港相互の当座預金口座へ入金するという方法がとられるようになった。(ホ)相互及び港相互は、相互が発行しているタクシー乗車券で顧客が港相互のタクシーに乗車することを互に認めていた。

以上のような事実から、地労委は相互と港相互はいずれも形式上は独立した企業体であるが、「港相互の役員はすべて相互の意思によって選任されていること、資金面で港相互はまったく相互に依存していること、港相互はその従業員に対する給与、夏期一時金、退職慰労金、運転手の入社支度金等の支給について、いずれも相互の承認を求めていること、車両の検査、改修、クーラーの取付け、新車の購入などに際しても相互の承認が求められていること、相

互及び港相互はタクシー乗車券を共通にしていること……の諸事実を総合して考えるとき、港相互の経営の実権は相互がこれを掌握し、港相互は相互の一営業部門としてその企業を営んでいるに過ぎない」と認めざるをえず、したがって相互は港相互の従業員について使用者としての地位にあると判断している。

(3) 株式所有、会社役員、業務運営等の面から、子会社は親会社の一部門にすぎないとされた例

〔事例二一〕 長尾商事事件・大阪地労委昭五五・一・一八

不動産の管理運営等を営むA社と、自動車運転教習を営むB社との間には、次のような関係にあることが認められている。(1) A社代表取締役である甲は、A社所有の空地に自動車教習事業を営むB社を設立し、自ら代表取締役に就任した。B社の土地・建物・設備等については、A社・B社間で賃貸借契約が締結された。(2) B社設立時における株式引受人は二三名であったが、このうち約二〇名がA社の役員及び職員であった。また、発起人も甲、A社、A社の役員で占められていた。B社の取締役兼次長として在職していた乙はA社の経理係長であり、甲の指示を受けてB社に出向した。また、同人がB社の筆頭株主となったのは、甲から「額面の半額でいいから株式を購入して欲しい」との要請を受けたからである。(3) B社の役員のほとんどはA社の役員でもある。(4) 金銭の移動については、(イ) B社は日々の収入を金融機関等にプールした上、月に数回の割合で一〇〇―五〇〇万円単位の金銭をA社へ貸付金の名目で送金し、貸金支払等の資金を必要とするときにはA社から借入金の名目で小切手・現金等により送金を受けていた。(ロ) 上記金銭の移動については、B社は、その仕訳日計表にA社勘定の科目を設けた上、振替伝票で操作していた。(ハ) B社設立当初、A社はB社が金融機関から運転資金を借り入れるについて連帯保証・担保提供等を行ったが、B社の業務が安定してからは、同社が金融機関から融資を受けるについて、B社にその債務の保証を求めた。(ニ) B社が社内稟議で決裁しうる支出はおおむね一万円を限度とされ、大部分はA社の決裁を必要としていた。



地労委は、このように「①B社の発起人が、A社・甲とその関係者であったこと、②B社設立時及びその後においてもA社・甲及びその一族がB社の発行済株式の大半（A社の株式保有高は五〇％を超えていた）を所有していたこと、③甲がB社・A社の代表取締役を兼任していたこと、④B社設立時の役員の大半がA社の役員をも兼任していたこと並びにB社設立後においても役員の重複状態があること、⑤A社がB社の業務運営事項の大部分について決裁権限を有していたこと、⑥B社が、その業務を行うのに必要な基礎的資材（教習用コース等の設備及び土地・建物）をA社に依存していること、⑦B社がA社の債務について、同社の年間総売上額に匹敵する金額を保証していること等の諸事実により、B社とA社間の金銭の動きにおいて本支店勘定に類する経理操作が採用されていたと考えられること等を併せ勘案すれば、結局B社は、三六年以降A社の行った事業部門独立化の一環として設立されたものであり、両社間には親子会社以上に密接な関係、つまり労働関係上の一体性が存在すると判断せざるを得ない。」したがって、B社が組合に対して行った労働協約の改廃申入れ、新規教習生の入所受付停止措置、解雇・事業閉鎖、一時金・賃金不払い等の不当労働行為について、「A社がB社と同一の責を負うべきであることは当然の理である」とする。

〔事例二二〕 第一建興・東横工業・東京瓦斯事件・神奈川地労委昭五〇・一二・五不当労働行為事件命令集五七集  
三〇二頁

第一建興KK（以下「第一建興」という）は、昭和三五年九月、ガス工事、水道工事及び建築物の設備工事を業とする東横工業KK（以下「東横工業」という）のガス部を分離して設立され、ガス製造及び供給を業とする東京瓦斯KK（以下「東京ガス」という）の下請としてガス設置工事を行っているが、昭和四八年一二月に解散した。申立人は、総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「神奈川一般」という）と、総評全国一般東京地本全配管労働組合（以下「配管労」という）で、配管労は東京ガスの下請企業九社で働く配管工、土工及び職員で組織された組合である。配管労横浜支

部（以下「支部」という）の下には第一建興の従業員のみをもって組織する横浜分会（以下「分会」という）がある。

## 1 第一建興の設立及び東横工業との関係について

(1) 昭和三三年頃から、東京ガスの工事下請業者で組織する東京瓦斯工事協会（以下「工事協会」という）において下請合理化施策として東京ガスの各営業所管理地域に対応する一地域一社制ないし全地域三社制案が検討されはじめ、三五年頃から具体的な検討段階に入った。こうした状況の中で東横工業は、他の企業に吸収されることを避けるため、また、そのガス工事部門の配管労所属の従業員には工事協会の統一労働条件が適用され、他工事部門の従業員との格差が生じているので、その不都合を避けるためと称してガス部門を分離し、第一建興を設立した。これにより東横工業には組織労働者は存在しなくなった。(2) 第一建興の設立には、東横工業が出資し、設備、装置、業務内容、従業員等は、東横工業のガス部門当時のものをそのまま引継いだ。(3) 東横工業は、第一建興の株式の九四％を保有し、残りの株式も東横工業の根本社長以下役員が所有している。(4) 第一建興の役員はすべて東横工業の役職者であり、管理職を含む全職員は東横工業の出向社員であった。(5) 東横工業は第一建興をその一部門として位置づけ、経営方針を決定し、年間予算を各項目ごとに統制し、決算報告をさせ、採算性を検討し、特に労務比率が高いと指摘するなどをした。(6) 第一建興の従業員の退職金は東横工業時代を通算して支払われており、職員は、東横工業の一〇周年及び二〇周年記念行事に参加し、永年勤続者には東横工業から記念品が贈られている。現業員の永年勤続者には、東横工業時代を通算して第一建興から記念品が贈られている。

## 2 東横工業のガス工事への再進出について

(1) 東横工業は、ガス部門の分離・独立後二年余を経てガス課を設けて徐々にガス配管工事に進出し、ついには四五年八月第一建興の下請として再び本管工事にも進出することになった。(2) 採算部門である本管工事を東横工業が下請

施行することにより第一建興は装置工事部門のみとなり赤字経営が必至となったので、東横工業は、赤字の穴埋め資金として本管名義料の名目で赤字の額に応じ本管工事代金の二%ないし四%を第一建興に援助することにした。(3)東横工業のガス配管工事進出により、東横工業にあった東京瓦斯管工労働組合（以下「管工労」という）の組合員が逐次東横工業の下請として転出し、さらに東横工業取締役及び第一建興取締役兼務の千葉の関与もあって、昭和四五年八月管工労は解散した。

### 3 林第一建興社長の合理化政策について

(1)昭和四五年一〇月第一建興の社長に就任した林社長は、赤字経営を理由に分会に対し、(イ)配管労に第一建興の看板を貸すから第一建興を退職して下請になってもらいたい。(ロ)だめなら人員整理を含む稼働体制の合理化を行う。(ハ)配管労がこれに反対するならば第一建興を解散し、企業を閉鎖する等の合理化案を提示した。この林社長の合理化案は、同じころ開かれた東横工業を交えた幹部会における同社長のメモとほぼ共通している。(2)配管労は、この合理化案に強硬に反対しこれを撤回させたうえ、賃金プール制（固定給を除き、出来高賃金を分会で配分する制度）、集団稼働体制、分会による班編制を確立した。また、配管労と神奈川一般は第一建興との間で事業所閉鎖、資産の譲渡、合併、人事等に関する事前同意約款を締結した。

### 4 東横工業の第一建興からの撤収策について

(1)昭和四七年五月林社長に替わって東横工業の出向社員であった小笠原が第一建興の社長に就任した。その際、東横工業から第一建興に出向していた職員は、東横工業を退職し第一建興に入社する手続をとった。(2)昭和四七年六月東横工業は東京ガスの本管工事指名業者となり、第一建興に替わって直接本管工事を施行するようになったため、以後第一建興は恒常的に赤字となった。(3)東横工業は小笠原第一建興社長に替わるオーナー社長を探し、ガス工事業

の経験のない山崎が赤字を承知のうえで社長就任を承諾し、山崎・北村及び門田が全株式を譲り受けた。なお、当時装置工事のみで経営している会社は、インサイダー（労働者を雇用する下請企業）としては存在せず、アウトサイダー（個人で請負契約を結び出来高により請負代金を得ている下請労働者）としてでないと経営が成り立たなかった。

#### 5 山崎社長就任後の労使関係について

(1)昭和四七年七月第一建興の株主総会が開かれ、山崎、北村及び門田が取締役に選任され、山崎が代表取締役就任した。配管労は、経営者交替の理由、本管工事返上の理由等を問い、さらに労使慣行の遵守、労働協約の遵守を要求して紛糾したが、新経営陣が同意約款、労使慣行の遵守を認めたため平常に戻った。(2)その頃、東横工業が第一建興に、本管工事の名義料を工事代金の3%としてその二年間分三、〇〇〇万円の援助を約束した。(3)四八年二月頃には、第一建興の小笠原総務部長が抜本的な解決がないかぎり、第一建興の解散が必要であることを職員に示している。(4)四八年春闘要求をめぐって分会は無期限ストライキに入り、なんら進展がないまま第一建興はロックアウトを行った。

#### 6 第一建興の解散及び全員解雇について

(1)昭和四八年一月第一建興は、分会にロックアウト解除について四条件を提案したが、分会はこれを拒否した。他方、門田、北村両取締役が辞任し、全職員が退職届を出し、東京ガスに対し新規工事の受注辞退届を提出している。(2)同年一二月第一建興は株主総会を開き、会社解散、全員解雇を決定した。

#### 7 第一建興と東京ガスとの関係について

(1)第一建興は、東京ガスと請負契約を結び東京ガスの下請として、東京ガスからモータープールの敷地、電気、電話、水道等の施設の貸与を受けていた。(2)昭和四九年二月東京ガスの下請会社である関東配管工事KK（以下「関東配管」という）のモータープールが東京ガス横浜営業所の敷地内で第一建興の平沼モータープールの隣りに設置された。

右のごとき事実認定に基づいて、地労委は次のように判断している。

1 東横工業のガス部門への再進出は、第一建興の事業を縮少し、分会を孤立化してその壊滅を企図した不当労働行為であるとの主張について、「ア もともと東横工業がガス部を分離して第一建興を設立した理由は、当時業界に起った整理統合策を危惧しての対策で……のちになってガス部門への再進出の必要が生じたならば第一建興を吸収合併するか、第一建興をして工事を一切請負わせしめるか、又は自己の受注せる工事を第一建興に下請させればよいのであって、東横工業はかかる方法をとらず、かつまた、本管工事を自社で再開した当時、分会からの本管工事を移管するなら装置工事をも引取ってもらいたいとの要請をも無視して、あえて自からガス工事に再進出して子会社である第一建興と競合関係に立ち競争相手となったことについて合理的理由を見出すことはできないので、かかるやり方は第一建興を通じての分会締め付けのためとしか受取らざるを得ない。」「イ 東横工業は認定した事実2(3)のとおり昭和四四年管工労に解散の希望を申し入れ、昭和四五年八月第一建興の本管工事部門を東横工業ガス部に統合した際、管工労は解散して全員一斉に転出をした。東横工業はかかる工作をとりながら分会の孤立化を図ったのである。」「ウ 第一建興の横須賀事業所の廃止当時、東横工業はすでに同地域においてガス工事の受注をはじめており、ために同事業所関係の仕事量が減少し経費増となって閉鎖することになった「と」推認することができる。また林社長は東横工業と連絡の上作成された昭和四六年度業務運営方針に基づき合理化案を分会に提示したものであって、東横工業が介入していた「と」推認することができる。」「エ 以上東横工業と第一建興のといった措置はいずれも支部分会を孤立化せしめ、これを締めつけ、弱体化をはかったものと認められる。」

2 東横工業は計画的に第一建興の切り離しを策したとの主張については、「ア 装置工事部門は不採算部門であり、装置工事部門のみでは企業が成り立たないので、業界では一般に本管工事をも抱え込んで経営をしているところ

であって、『インサイダー方式による装置工事』のみで営業している企業が業界に皆無であることは……明らかである。であればこそ東横工業が第一建興から本管工事を自社に統合した際、その分の赤字補填として名義料の名目のもとに援助金を交付してきたのである。それをも取り上げたのであるから第一建興が不採算会社に転落するのは当然のことである。」「イ 小笠原書面……はその内容からすれば確かに職員に対する協力と努力と今後二年間の心構えに触れているけれども、計数的には昭和四九年一二月又は昭和五〇年一月には会社解散の運命にあることを述べている。

同人は前社長であり現総務部長である地位からして第一建興の実体を如実に証明しているものとみななければならない。さらに同書面は東横工業の用紙が使用されているところからみて……この間の経緯については東横工業も予め了知しており両社連絡の上作成されたものとの疑いを持たざるを得ない。また、三千万円の援助金について……全株式の譲渡も終り全く関係のなくなったとする第一建興に大金を援助したことはいかにも不自然であり、その算定基礎となった『二年間』についての合理的根拠にはなんらの説明もなく、前記小笠原書面によってもゆくゆくは倒産必至を予想しているところからみて、その真の理由はいかようにもとれるものである。」「ウ 要するに東横工業は林社長の合理化案が分会の容れるところとならないことから、もはや分会員のアウトサイダー化は不可能とみて第一建興を手放す方策に踏み切ったのである。すなわち、出向職員の退職と第一建興への取締役就任の方法によって人事関係の面において形式的無関係のものとし、全資本を引揚げ、本管工事を完全に取りあげて不採算部門といわれている装置部門のみを残し、第一建興を赤字累積倒産必至の企業にし、しかもその寿命を二年と予想したのである。かくして経営を第三者に手渡し、第三者の手によって会社倒産、組合壊滅を実現せんとしたものであって以上の東横工業の第一建興切り離し行為は計画的不当労働行為であると推断せざるを得ない。」

3 ロックアウトと会社解散、組合員全員解雇については、(ア)山崎社長が分会の『スト解除就労申入れ』に耳をか

さず、長期にロックアウトを継続したのは、「明らかにロックアウトの正当性を逸脱したものであって」不当労働行為と認めざるを得ない。(イ)「第一建興は東横工業によって計画的に不採算企業に仕立てられ、その後の無期限ストライキに続く違法長期ロックアウトによって終末のテンポが早められ……会社解散、全員解雇という結果をもたらしたものである。言うなれば東横工業側の意図していた分会壊滅の実現に手をつけたものであって、かかる解散と解雇は不当労働行為であることは言うをまたない。」

4 東横工業の使用者性について、「山崎らの株式取得以前の東横工業と第一建興との関係については、認定した事実〔で〕指摘したとおり人事、資本、経理経営の面から第一建興は設立以前と同様に東横工業の一部門としての役割を果たしていたが、殊に配管労とその分会対策においては東横工業は、第一建興を指揮指導する立場に立って一体となってこれを敵視し、分会員のアウトサイダー化か、しからずんば分会壊滅という意図のもとに第一建興を不採算会社に仕立てあげ、行く行くは会社解散への措置をとり、山崎らはこの軌道を走ることを余儀なくされたものであるから形式上の使用者たる第一建興はもとより東横工業も実質的使用者としてこの終末につき不当労働行為の責任をとらなければならない。」

5 第一建興幹部が姿をくらまして団体交渉に応じなかったことや、実質上の使用者に当る東横工業が申立人側の団体交渉申入れを拒否してきたことは不当労働行為に該当する。

6 申立人は、東京ガスは機会あるごとに組合切崩し対策をとってきており、また「東京ガスは第一建興に過去において三代にわたって社長を送り込み作業の内容から労務指揮に至るまで種々と関与介入し、しかも直接組合対策の指導助言まで行っている事実は『労働過程から定型的継続的に利益を得ている者に該当する』ことは勿論のこと、『労働過程上の諸条件や諸利益に重大なる影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある』ので不当労働行為上の使用

者である」と主張したが、この主張は、「東京ガスは第一建興に対して経理経営面での指導、技能労働者に対する研修等ある程度の関与はあるものの工事発注者としての指導の域を著しく逸脱するほどの事実はなく、まして本件不当労働行為を積極的に推進したとする事実もない」ので、使用者としての責任を負うべきものとはいえないとして退けられている。

- (4) 役員の選任、資金面での依存、株式の所有等から子会社に対する支配力、影響力を有する地位にあると認め  
た例

〔事例二三〕 石川島播磨重工業・臼杵鉄工所事件・大阪地労委昭五四・六・二二不当労働行為命令集(救済編)六〇二八頁

被申立人石川島播磨重工業株式会社は申立外株式会社臼杵鉄工所(以下「臼杵鉄工」という)のいわゆる親会社で、臼杵鉄工の資本金の五五%の株式を保有する。臼杵鉄工には佐伯工場と臼杵工場とがある。臼杵鉄工は昭和五三年一月会社更生手続開始が決定された。(一)昭和四一年被申立人会社は臼杵鉄工と資本、人事、技術、業務全般にわたって提携することとなり、被申立人会社の関連会社である呉造船所取締役大藺を派遣し、常務取締役兼佐伯造船所長に就任させ、続いて被申立人会社のブラジルのインプラス造船所工場所長刀根を臼杵鉄工社長田中の補佐役として派遣し専務取締役役に就任させ、さらに昭和四二年九月被申立人会社は呉造船所と合併契約を締結したが、その前月より同造船所労務課長砂原を佐伯工場に派遣、常駐せしめて、人事勤労業務を担当せしめ、合併契約効力発生後、正式に臼杵鉄工の人事勤務部長に就任させた。(2)前示業務提携後、二、三年間内に、被申立人会社は臼杵鉄工の重要な役職である社長、専務取締役、常務取締役、人事勤労部長、佐伯工場所長、同工場長、同設計部長、同船殻部長、同機装部長等の地位に被申立人会社関係者を就任させ、臼杵鉄工の経営、人事を掌握し、これが臼杵鉄工の会社更生開始の



申立時まで続いた。(3)昭和四二年九月被申立人会社より派遣された砂原課長は、申立人組合を分裂させて新労働組合を結成させ、その直後被申立人会社に対して根本的にはI H I（被申立人会社の略称）グループとしては佐伯の仕事量を減少し、組合の過激分子の不信任排撃運動を起こさせ新労を育成すべきである旨報告すると共に、呉造船所より派遣された腹心の者に対しては被申立人会社の意を体し、同人等が掌握している臼杵鉄工従業員に新労加入を説得するように求めた。のみならず臼杵鉄工に対しては法規上団交事項以外は団交に応じないよう、もし応じた場合においても要求はオール拒否の態度に出ること、新労の要求は極力応諾すること等と指示したのを始め臼杵鉄工の労務政策を指導した。(4)昭和四五年二月被申立人会社横浜工場第二工場副工場長から佐伯工場所長に出向することとなった大坪は出発に際し、前任工場の全職員を集め「私は、今から時代遅れの労働組合を運営している佐伯に行つて、この体質を変えて来る任務をもって出ていく」旨挨拶し、申立人組合の運営に干渉する意図あることも明らかにした。(5)昭和五一年一〇月被申立人代表取締役副社長矢野が臼杵鉄工代表取締役社長に就任し、その後被申立人会社の役員を辞任したが、臼杵鉄工の経営については自ら決定することなく、一切被申立人会社の指示どおりに行い、そのために従来毎月一回開催していた役員会はその必要がなくなり、ほとんど開かれなくなった。労務政策についても正常な状態のときは自ら処理していたが、こじれた場合には被申立人会社の労務担当者が登場し、これを処置する状況であった。また、矢野社長は昭和五三年四月申立人組合に対し臼杵鉄工の佐伯工場閉鎖・人員削減を内容とする合理化案を提示したが（この合理化案は組合側の激しい反対により凍結することになった）、本合理化案も被申立人会社代表取締役眞藤が矢野社長に指示して提示せしめたものであり、矢野社長は名は社長でありながら、臼杵鉄工の経営は被申立人会社の手中にあり、その独自性、自主性を失っていた。(二)業務提携当時臼杵鉄工の資本金に対して、被申立人会社の持株が四〇%、田中産業株式会社の持株が五〇%、大分銀行の持株が一〇%であったが、昭和五二年の増資では、被

申立人会社の持株五五%、田中産業株式会社の持株三五%、大分銀行の持株一〇%となり、被申立人会社の持株が過半数を占めることとなった。(2)被申立人会社は臼杵鉄工の持株五五%を取得したことにより連結決算制度の適用を受け、昭和五三年三月期決算時、臼杵鉄工は被申立人会社の連結子会社として経理が一体化した。(三)(1)臼杵鉄工は昭和四五年以降船台を相次いで拡張し、昭和四六年三月頃より被申立人会社発注のフリーダム船建造に着手した。(2)フリーダム船は被申立人会社が開発した多目的貨物船である。(3)昭和四五年十一月頃から昭和五二年二月頃までに、佐伯工場において受注建造したフリーダム船は二九隻以上であるが、これらは被申立人会社が臼杵鉄工の営業担当者を東京に呼び集め、毎週一回開催した営業会議において被申立人会社の指示により受注した貨物船のみである。(4)フリーダム船の建造にあたっては、鉄板を始め、甲板機械、メインエンジン等ほとんど被申立人会社より集中購入により賄った。(5)昭和五三年八月臼杵鉄工と船舶建造の打合わせをした大島運輸株式会社営業担当者は臼杵鉄工のことをIH I臼杵と呼び、業界では佐伯工場を被申立人会社の専属下請工場と目していた。(6)被申立人会社は、昭和五三年七月臼杵鉄工が希望退職者に支払った退職金一七億五〇〇〇万円を融資し、この金員を含み臼杵鉄工に対し五二億円余、しかも無担保債権を有し、また銀行融資のうち六億円については保証債務を負担しておるから資金面においても臼杵鉄工は被申立人会社に依存していた。

以上の事実に基づき、地労委は、「被申立人会社は昭和五二年二月以来臼杵鉄工の株式の過半数を取得し、他の株主に比し優越な地位にあり、被申立人関係関係者を臼杵鉄工の代表取締役社長を始めとする主要な役職に就任せしめ、経営人事を掌握し、受注面においても佐伯工場を実質的な専属的下請工場たらしめ、又資金面においても多額な無担保融資をしていたことが明らかであり、これに加うるに臼杵鉄工の労務政策を牛耳っていたこともこれ又明らかであるから……被申立人会社は申立人組合の組合員の労働関係上の諸利益を左右する支配力、影響力を有する地位にある

ものというべく労働組合法第七条所定の使用者に該ると判断する」としている。

〔事例二四〕 大阪事務能率・大阪証券金融事件・大阪地労委昭五二・四・一九不当労働行為命令集（二部救済編）二

九〇三頁

大阪証券金融株式会社（以下「大証金」という）は有価証券の貸付業務等を営む会社であり、大阪事務能率株式会社（以下「事務能」という）はコンピュータに入力するパンチカードの作成及びコーディング業務等を営み、昭和五二年三月に解散し、清算中である。両社の関係は、(1)大証金は事務能の全株式を所有し、同社の森本常務取締役及び佐久間監査役はそれぞれ事務能の取締役及び監査役に就任している。(2)事務能の男子従業員は、全員大証金または申立外大阪電子計算株式会社（以下「電計」という）から出向して来た者であり、内山支配人、北村課長、野端課長らはいずれも大証金の総務部に籍があり、同人らの賃金、一時金、交通費は大証金が支払っており、事務能は同人らの食事手当を負担するのみである。(3)村田社長の報酬、賞与の額は大証金の代表取締役が実質的に決定していた。(4)事務能は、電計のせん孔部門の支援を目的として設立され、その業務量の八〇％程度は電計を通じて受注していた。また設立に際して事務能は、電計第一分室として日本アイ・ビー・エム株式会社からせん孔機械を賃借し、更にせん孔機械を増設するに際し、増設計画書を大証金及び電計に提出し、その了承を求めた。また、電計は大証金から計算事務を委託され、同社の取締役が大証金の専務取締役渡辺が、監査役に森本が就任し、かつ大証金はその株式の五〇％を保有している会社であり、大証金と同一建物内にある。(5)四八年、事務能は事務所を移転した際、貸ビルへの入居保証金を大証金から長期借入金として借入れたが、五〇年に全額返済した。(6)四九年六月、村田社長は団交は社外で行いたいとして、大証従業員の高垣、松島及び佐久間監査役とともに厚生年金会館の会議室等の下見に行った。

地労委は次のように判断する。大証金が事務能の組合員に対し支配力を及ぼしていないのは「いわゆるルティーン

(日常の決まりきった仕事) に関してであって、労務政策も含め事務能の能力を超える状況に際した場合には、大証金が事態解決の責を負うべきものと思われる。それは事実認定のとおり事務能が資本的には大証金の一〇〇%子会社であること、村田社長の報酬等は、大証金によって実質的に決定されていたこと、社長以外の役職者はすべて大証金またはその五〇%出資会社である電計からの出向者であったことからみて、大証金からの直接の指示、命令の有無にかかわらず、事務能の経営者の行為は大証金の意思を代行したものとみなさないわけにはいかない。」

次の事例は、企業が独立しているというための決定的要素は独自の計画に基づく利潤追求の途をもっていることであるとして、資金面、役員の人選、経営活動の面等からみて親会社は子会社を総合的、統一的、継続的に支配ないし管理する体制が形成されており、子会社による組合の分裂、第二組合の誕生は親会社の一貫した方針のもとに行われた組織破壊活動の一環と考えられるとされている。

〔事例二五〕 住友重機械工業・富田機器製作所事件・三重地労委昭五一・二・一七不当労働行為事件命令集五八集

二〇〇頁

#### (一) 組合分裂の経過

(1) 株式会社富田機器製作所(以下「富機」という)には、総評に加盟する全国金属労働組合富田機器支部(以下「富田支部」という)が富機の従業員で組織されているが、昭和四八年四月富田支部が分裂し、富機労組が結成された。組合分裂に至る経緯は、地労委の認定事実によれば、昭和四六年ごろから富機の社長、部長、課長及びその他の一部職制らが一丸となって、文書や口頭によって富田支部の中傷、誹謗、役員選挙、スト権投票への干渉及び組合活動をしないうよう慫慂したことによるものであると認定されている。(2) 住友重機械工業株式会社(以下「住重機」という)の前身は住友機械工業株式会社で、造船部門を拡充するため、昭和四四年六月旧浦賀重工業株式会社(以下「浦賀重工」とい

う)を吸収合併した。当時の住重機の各事業所の組合は何れも総評または総評系であったが、当時造船業大手と目ざれている各社の組合は全日本労働総同盟(同盟)路線を明確にしていた。昭和四四・四五年ごろから住重機は社員研修用テキストを編集し、その内容は、階級闘争主義、総評路線に対する批判、排撃と労働組合主義、労使協調路線の同盟系讃美であった。その他会社から組合員のビラ配布への妨害、組合からの脱退の勧奨などが行われ、組合は不当労働行為の申立を行ったが、申立後の昭和四六年から四七年にわたって大量の組合脱退者がでて、第二組合が誕生した。

(二) 住重機と富機との関連については、以下のような事実が認定されている。(1)富機の全株式は住重機一社の所有である。(2)役員はほとんどが住重機からの出向者で、部課長人事も同様。そして、役員は実質は住重機が人選、内定し住重機の人事方針によって決定されている。(3)経営活動の面では、富機は住重機の専属下請企業で自らの一般顧客はなく、その機構内で販売部門を何等有していない。しかも、その製品の下請数量と価格の決定は、住重機との営業会議において協議決定しているが、どこまで自主独立、対等の決定がなされているかは両社の関係から疑わしく、これは富機が独立、独自の企業として成立する上で決定的要素である独自の計画に基づく利潤追求の途をもつとは認められない。また、住重機の営業内容は、富機製作のバイエル変速機は自社の製品として掲載され、製品発送の荷札には「住重機精機事業部バイエル課(富田機器製作所)」の標示が印刷されている。さらに、親会社との営業会議、予算会議等において、住重機との協議の上で、富機の生産数量、製造計画、人員計画及び事業予算等が決定されている。また、富機技術開発課の職員が特許または実用新案の許可申請をする場合には、許可されたその権利は住重機の所有となる旨の誓約を書かされている。(4)富機製品の富機への返品等の扱いにおいて、住重機、富機、日特金属工業株式会社(住重機の子会社。以下「日特金属」という)の間柄は、実質的には同一体の関係にあると認められる。<sup>(1)</sup>(5)住重機と

富機とにおいて経理面での不明確、混交がうかがわれる。<sup>(2)</sup> (6) 労務管理上の関連については、(1) 昭和三九年頃の春闘の際、当時、住友機械(住重機の前身)の原人事課長と人事課員兵頭(現、住重機人事室部長)が富機に来て滞在し、問題解決に当たった。(ロ) 昭和四二年一月頃、住友機械の勝田人事部長、兵頭労政課長、富機の大井専務、塩出常務、川村総務課長らと、組合執行部六人とが懇談を開いたが、その節「組合のあり方について」も懇談内容となった。(ハ) 昭和四三年三月六日当時住友機械の兵頭労政課長が富機に来て団交らしいものを行った。兵頭は住友機械の労政としての今次春闘の考え方を述べ、労使協調、平和ムードについて強調した。(ニ) 昭和四二年四月から富機の従業員は、現在の住重機の健康保険組合に加入している。(ホ) 昭四三年富機と富田支部との間で基本労働協約を締結したが、そのための団交期間中、当時住友機械の兵頭労政課長が富機に来て、富機首脳部との間で相談したり、指導したりした上で、前記協約が締結された、等の事実は、住重機が巧妙に富機の労務政策に対し指導、支配の役割を果たした事実がうかがわれ、塩出常務(住友機械から出向した富機の取締役)<sup>(3)</sup>の発言等においては住重機が富機従業員の労働関係上の利益に対して決定的な影響力ないし支配力を及ぼしていることが推認される。

(三) 地労委は、前記(一)「組合分裂の経過」にみられる事実から、「住重機が浦賀重工合併前後からひたすら生産性向上政策を推進し、そのため、全事業所の組合組織破壊を目的として各事業所の組合を分裂に導いた手段は、中間職制を徹底的に利用したこと、社員研修用テキストをフルに活用したことは明らかである。これと富機の組織分裂に至るまでのそれとを照合すれば、時期的にも、手段的にも完全に符合していることは明らかで、富機の支配介入による第二組合の誕生は住重機の統一的、計画的に一貫した方針のもとに行われた組織破壊行動の一環と考えられる」とする。

(四) 以上のことから、地労委は「これを要するに、住重機と富機との関係は、前者が後者を総合的、統一的、継続

的に支配ないし管理する体制が形成されていたものと推認し得る」のであり、住重機は労組法七条にいう使用者に該当し、住重機と富機は共同して不当労働行為救済の責任を負うべきものであると述べる。

(1) (イ)昭和四九年一〇月一四日に10F型機二台が、次の如き荷札で日本通運株式会社の手により富機に送達されている。「住友重機械精機事業部バイエル課御中 発送人 西幡電機株式会社」(ロ)昭和四九年七月五日共和工機株式会社からバイエル変速機一台が重複出荷という理由で富機に返品され、これを富機の方で改造するため倉庫に入れている。ところが、このバイエル変速機にはN一一四三という番号が付されているが、Nという記号は日特金属の製品である。(ハ)昭和四九年六月一四日バイエル変速機の製造用資材が、発送主「河合鋼鉄株式会社大阪支店西九条倉庫」、届先「日特金属工業様御中」という荷札のまま富機に送達されている。これは昭和四九年四月富機におけるストライキの際、日特金属でのバイエル変速機製作用の資材を富機から発送したものが、スト解決したのでそれが日特金属へは行かず、上記荷札のまま富機に配達されたものである。

(2) (イ)住重機精機事業部から、昭和四六年九月分として「精機原価実績表」というプリントが送られている。その中では、精機事業部の原価実績として富機は住重機の精機事業部の一部として記載されている。(ロ)同じく住重機精機事業部作成の完成品損益計算(昭和四六年九月)の中に富機が一部門として記載されている。(ハ)富機に住重機から派遣している役員の報酬、旅費、日当等は、富機から直接住重機に納入しているが、その額については正確な額を本人達は知らない。ただし、富機が赤字決算の場合は、これらの納入は免除されている。

(3) (イ)昭和四四年一月、富田支部との年末一時金に関する団交の席上、塩出常務は「自主性よりも親会社の制約の方が大きい」「守らなければならない規範を無視することはできない」等と発言した。(ロ)昭和四五年一二月、富機における年末一時金の団交の席上、会社側から「今回のストで会社は親会社から大きなチェックを受けた。解決如何によっては早急に対策がある」との発言があった。(ハ)昭和四六年四月、富機の春闘における団交の席上、会社側から「当社は住重機と一心同体、一連托生の運命にあるということを心に決めてやっていかねばならない」との発言があった。(ニ)昭和四七年三月、富田支部の執行委員長らが春闘要求の回答を要請した際に、塩出常務は「会社は住重機の子会社であるので、労政の面でもすべて親会

社の労務政策を規範として行っているので、三月二七日には回答できない」と言った。

- (5) 資本、役員等の面では相互に無関係であっても、経理、取引、作業実態等から使用者性を認めた例

〔事例二六〕 東洋レミコン事件・中労委昭四二・九・六不当労働行為事件命令集三七集五〇〇頁

乙会社は生コンクリートを製造する甲会社の運輸部門を引き継ぐための会社として昭和三八年九月七日に設立され、乙会社の設立とともに甲会社の運輸部門は廃止された。そして、甲会社と全国自動車運輸労働組合東海地区生コン支部との間の協定書に基づき、甲会社は生コン車一台及び同部門の運転手全員一三名を乙会社に引き継ぐことにした。ところで、(1)乙会社は、甲会社の運輸部門を引き継ぐために設立された会社であり、法律上両会社は全く別個の法人格を有し、資本構造、役員構成については相互に何の関係もない。(2)しかしながら、乙会社の経理面は、甲会社からの運賃収入はすべて甲会社に対する債務の弁済に充当され、乙会社が資金を必要とするときは、支払明細を示してその都度甲会社から借りてくるような状態にある。(3)乙会社は甲会社が製造する生コンクリートの運搬を一手に引受けており、甲会社以外の会社との取引はない。(4)昭和三九年二月、乙会社は、甲会社に隣接する土地に事務所及び事務所に運転手控室を設けたが、運転手は毎月の給料を受取ること以外は、ほとんど乙会社に立ち入らず、生コン車、通勤用自動車等いずれも甲会社構内に置き、従来通り甲会社構内において勤務していた。(5)乙会社は二三台の生コン車を使用していたが、従来通りその車のナンバープレートはすべて白ナンバーであり、そのボディには「小野田セメント」あるいは「東洋レミコン〔甲会社〕」と表示されており、自動車検査証の使用者名義も甲会社となっていた。(6)生コンクリートの注文は、甲会社がこれを受け、それに基づいて甲会社の係員が日時、場所、数量等を決めるが、実際の出荷にあたっては、甲会社の出荷係と乙会社の配車係の席を並べ、両者協議のうえ出荷ならびに配車が順調に



行われるようになっていゝ。そして、車及び運転手の選別、指名等は乙会社の配車係が行っているが、人員の都合等により甲会社の係員が直接運転手に指名することもある。<sup>(4)</sup>

右の事実のもとに、中労委は、前記(2)「経理面において実質的に甲会社の管理下にある」、(3)「甲会社の専属下請である」、(4)「乙会社運転手は従来通り甲会社構内で作業し、かつ、甲会社の施設を利用している」、(5)「自動車検査証の使用者名義が甲会社である」、(6)「乙会社運転手は、甲会社職員の直接の指示のもとに作業することがある」等の諸事実からみれば、「乙会社は、甲会社の使用人的立場にあるものと認めざるをえない」としている。<sup>(5)</sup>

(4) なお、地労委においては、乙会社の設立以来、三八年度年末一時金の団交のときを除いては、甲会社が組合との団交に出席したことはないことが認定されている。

(5) 中労委の判断とは反対に、愛知地労委(昭四一・六・二二不当労働行為事件命令集三四・三五集三四八頁)は、「労働組合法に規定する不当労働行為の主体たる『使用者』とは、不当労働行為制度の趣旨が、原状回復を命ずるものであることから考えてみれば、当該命令を履行し得る権限および能力を有する地位にある者に限られるのは、けだし当然であつて、この意味からは、あくまでもその主体は、直接の労働契約上の主体たる使用者に限られるものと解すべきである」と解したうえで、(1)甲会社と乙会社とは、資本、役員、人事、株式等について相互に何の關係もなく、法律上全く独立の存在であること、(2)甲会社から乙会社へ引き継がれた運転手と甲会社との雇用關係は、甲会社の運輸部門の廃止及びそれに伴う乙会社の設立の際に、消滅したものである。(3)乙会社が甲会社以外に取引關係の全くない専属的下請關係にあることと、乙会社の使用する生コン車の使用者名義が甲会社であること、乙会社がまだ正式な営業免許を受けていない無免許営業であること、乙会社の車のナンバーがすべて白ナンバーであり、ボディに「東洋レミコン」の表示があること、乙会社の従業員の採用を甲会社事務所内で行ったことなどの事実があつたとしても、このことから、「甲会社が乙会社の従業員に対する人事、労務管理、労働条件等について、指揮命令し、決定する権限を有する支配的地位にあり、これらの点について、乙会社が、自主独立性のない、従属的な地位にあるに過ぎないと認定することはでき」ず、したがつて、甲会社が乙会社従業員の実質上の使

用者であるとは認め難いとしていた。

(6) 日常作業、労働条件の処理等からみて親会社の支配的立場を認めた例

以下の事例は親会社による子会社役員の人事、経理面での支配にとどまらず、子会社従業員の日常作業、業務遂行、労働条件等を左右していることから、親会社の使用者性を認めている。

〔事例二七〕 大同建設・大同生コン事件・広島地労委昭四六・七・八不当労働行為事件命令集四五集六七頁

乙会社（生コンクリートの製造・販売を目的とした会社）は甲会社（土木建築の請負、碎石の製造、販売を営む会社）の生コン部門を引継いだ会社であるが、昭和四六年一月五日解散した。乙会社の代表取締役その他の取締役、監査役は甲会社の取締役、監査役が兼ねており、またこれらの役員が乙会社の株式を所有している。そして、(1)乙会社の従業員（以下、乙所属者という）のうち甲会社の生コン部門にいた従業員は、すべて乙会社の設立の際、そのまま引継がれているが、その身分の切り替え措置は明確に行われていない。(2)甲会社が実施した機構改革の際、甲会社は、乙所属者三名に対して甲会社「主任に任命します」旨の辞令を交付した。(3)乙所属者が着用していた作業衣と名札には、甲会社の名称が付されていた。(4)乙所属者に対する人事、労務、賃金などに関する管理事務全般については、甲会社の本店事務室で、その従業員が行っていた。(5)甲会社機構改革の際に作成された甲会社の「就業規則」は、乙会社及び碎石場の事務所にそれぞれ備え付けられ、乙所属者はそれ以外の就業規則を見たことはなく、A常務（甲会社常務取締役が兼任）からもその「就業規則」についての説明を受けていた<sup>(7)</sup>。「したがって、適用されていた就業規則は、甲会社のものであると認められる。」(6)乙所属者に支払われた無事故手当についても、昭和四五年九月までは三、〇〇〇円であったが、一〇月以降は、前記「就業規則」に定めた五、〇〇〇円となっている〔賃金は、前記甲会社の就

業規則に基づいて支給されていたといえる。」、ことなどが認められ、前記(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(6)などから判断すると、「乙所屬者に対する使用者は、乙会社ではなく甲会社であると認められる」とされている。

(6) なお、乙会社は、甲会社の生コン部門が使用していた土地、建物、機械設備及び車両をそのまま引継ぎ、営業関係も中断することなく行われていたことが認定されている。

(7) なお、この「就業規則」の付表にある甲会社の職階表氏名表によると、乙所屬者らに、それぞれ生コン部主任、生コンプラント主任、品質管理第一主任、品質管理第二主任といった職階が付されている。

〔事例二八〕 大豊運輸・豊国生コン事件・大阪地労委昭四七・七・一不当労働行為事件命令集四七集二九頁

事実認定は以下の通りである。

(1) 当事者 (a)被申立人大豊運輸KK(以下「大豊運輸」という)は、豊国セメントKK(以下「豊国セメント」という)が昭和三五年に生コンクリートの製造・販売を目的として豊国生コンクリートKK(以下「豊国生コン」という)を設立したのに伴い、その製造する生コンクリートのみを運送するいわゆる荷主限定の運送会社として、同年一月二五日に設立された。設立当初は豊国生コンの尼崎工場に本社及び営業所を有していたが、豊国生コンが守口工場、高槻工場、浪速工場(四五年一〇月には河内工場)を建設したのに伴い、それぞれ守口、高槻及び浪速営業所を設けた。ところが、四五年二月二五日に同社は、同業の生コンクリート運送会社である新光運輸KK(以下「新光運輸」という)に守口、浪速両営業所を譲渡し、さらに同年八月一〇日の株主総会において、赤字による経営困難等を理由として会社の解散を決議した。(b)被申立人豊国生コンは豊国セメントの子会社として三五年六月に設立されたが、四五年九月に豊国セメントが関西豊国コンクリート工場KK(以下「関西豊国コンクリート」という)を設立したのに伴い、守口、浪

速及び河内工場を同社に譲渡し、尼崎及び高槻工場を有するのみの会社となった。(c)豊国運輸、豊国生コン、豊国セメント三社の事業の相互関係は、豊国セメントの販売代理店が需要者から生コンクリートの注文を受け、これを豊国セメント大阪営業所に発注する。同営業所は、豊国生コン大阪営業所に生コンクリートの製造を依頼する。②豊国生コン大阪営業所は、前記の四工場のうち生コンクリート需要者の工場現場にもっとも近い工場に製造を指示する。③製造された生コンクリートは、同工場に営業所を有する大豊運輸が工場現場に輸送する。その際、ミキサー車の運転者は豊国生コンの工場出荷室が発行する出荷伝票を受け取り、現場で荷おろしをして、納品伝票をもらって出荷が完了する。したがって豊国生コンは、生コンクリート需要者及び販売代理店に対しては売買の直接の当事者とはならず、すべて豊国セメントに自己の製造した生コンクリートを売却するという形式をとっていた。

(2) 大豊運輸を含む豊国グループの関係について (a)大豊運輸は、昭和三五年一月に豊国生コンと松本社長(新光運輸の社長)個人が各々二五〇万円を出資して設立された。松本社長が参加した理由は、同人の生コンクリート運送に対する経験が買われたため、豊国生コンの経営が軌道に乗った四〇年一月には、同人は大豊運輸の持株を豊国セメント及び豊国生コンに譲り経営から離れている。大豊運輸は増資を続け、四三年一月に資本金三、〇〇〇万円となり、豊国セメントと豊国生コンが夫々一、五〇〇万円ずつの株主となった。四五年七月に時村社長就任の際、同人は鳥居社長から一、八〇〇万円、豊国セメント及び豊国生コン所有の各六〇〇万円の株式を譲り受けて全株式を所有した。続いて就任した田中社長は時村社長から全株式を譲渡されている。(b)豊国生コンは、昭和三五年六月に資本金三、〇〇〇万円の会社として豊国セメントによって設立され、豊国セメントの子会社である。(c)豊国セメントは大正七年に設立され、三菱セメントがその株式の一部を所有して経営に参加している。(d)新光運輸は、三菱セメントが設立した関西菱光生コンクリートKKが松本運輸と共同して設立した運送会社である。(e)関西豊国コンクリートは、

豊国セメントが従前設立し、そのまま営業活動をせずに休眠状態を続けていた愛媛豊国生コンクリートKKを四五年九月商号変更した会社である。

(3) 豊国生コンと大豊運輸の関係 (a)大豊運輸の代表取締役である高橋清一と豊国生コンの代表取締役である高橋清一とが当初締結した製品運送契約の概要は次のとおりである。すなわち大豊運輸は、①豊国生コンの運送業務を豊国生コンの指示に従って遂行する。②納入先、納入順位、納入時期、使用ミキサー車の台数等を豊国生コンの了解なしに変更しない。③運送上の支障があつて損失を生じたときはすべて補償の責に任じ、豊国生コンの信用を失墜させない。④交通事故等を起こしたときはすべて大豊運輸が処理すること等がその内容となっている。この運送契約の趣旨は、四五年二月に鳥居社長との間に再締結された文書にも等しくもり込まれている。(b)大豊運輸の従業員は、豊国生コンの健康保険組合に加入していた。また業務遂行において大豊運輸の従業員が豊国生コンの業務につく場合があった。(c)大豊運輸の役員には、設立当初共同出資者である松本社長の知人が就任したこともあったが、同人が株式を手離したのち、鳥居社長が就任するまではすべて豊国セメントや豊国生コンの役員や工場長等が就任していた。また四五年七月に鳥居社長が辞任したのち、時村及び田中両社長が相ついで就任したが、両社長は就任中一度も出社しなかった。(d)豊国セメントは、系列会社である豊国生コンや大豊運輸等の人事関係を掌握するため、四三年に管理室を設け、管理室長西元名で豊国生コン等に対し「関係各社の人事関係業務は人事課と管理室と連絡を密にして総合調整をはかることとしたいので、今後人事労務関係業務は人事課を窓口として連絡並びに協議願いたい」という文書を送した。この連絡協議内容として、①賃上げ、期末手当関係、②関係会社の人事異動（出向社員の昇格移動）、③人事関係稟議（社員の採用、昇格異動、解雇問題）、④労働組合関係（所属上部団体、組合役員経歴、代議員関係、協定書関係）などが記載されていた。

以上のような事実に対して、次のように判断されている。

すなわち申立人らは、大豊運輸はその実体からみて豊国生コンの輸送部門にすぎず、組合分会の争議行為に対抗してとられたロックアウトをはじめとする時間外労働減らし、さらに会社解散に至る一連の分会破壊攻撃は豊国生コンの指導によるものであるから、豊国生コンは大豊運輸と同一の不当労働行為責任を負うべきであると主張したのに対して、「大豊運輸と豊国生コンが形式上それぞれ独立した法人である」が、「豊国生コンの被申立人適格を問題とする場合形式的に論じるだけでは十分とはいえず、実質的にも検討することが必要である。そこで両会社の実体をみると、次のような実質的關係が認められる。すなわち、①大豊運輸は豊国生コンの製造する生コンクリートの運送だけを業とするいわゆる荷主限定の会社である。②業務遂行に当たって大豊運輸はもっぱら豊国生コンの指示する出荷先、納入順位、納入時期、納入時間に従って運送に従事している。③大豊運輸の従業員は、豊国生コンの健康保険組合に加入している。④その他一般業務の遂行においても大豊運輸の従業員が豊国生コンの業務に従事させられていた例がある。これらの諸事情を総合すると、両会社は役員人事にとどまらず具体的な業務遂行の面でも密接な関係にあり、しかもこの密接な関係はすべて豊国生コンの計算によって支配されていたと認めることができる。大豊運輸にとっての唯一の収入源である運賃についても形式的には豊国生コンと協議のうえ決定することになってはいるが、大豊運輸の役員のほとんどが豊国生コンの役員や工場長の職にあったものあるいは豊国セメントの役員等で占められていたという事実からみて、大豊運輸が自主的な立場で交渉できたとは考えられない」。

「大豊運輸が豊国生コンとかわした運送契約書にはこのような大豊運輸の徹底した従属性が規定されているのであって、大豊運輸には独自の計算にもとづいて行動し、利潤を追求するという企業体としての実体は認められず、形式的にはともかく、実体上独立した企業体としてこれを認めることは困難といわなければならない」。

「以上のとおり、大豊運輸は豊国生コンが運送業務に伴う危険と労務管理上のわずらわしさを回避することだけを目的として設立した会社であって、その実体は……豊国生コンの運送部門の役割を果しているにすぎないと判断せざるを得ない。しかも豊国生コンは前記認定のとおり、①自己の恣意的な判断で大豊運輸の四営業所のうちの営業所に生コンクリートの運送を行わせるか決定する権限を有しており、この権限を不当に行使された結果分会員らが残業の機会を奪われて激しく動揺したこと。②四五年春賃上げ要求に対し西元社長がゼロ回答するよう指示していること。③守口、浪速両営業所を新光運輸に譲渡するに際し、望月専務および安倍常務らは……豊国生コンが背後で指導していることを明言していること、そしてこの指導の結果守口営業所の分会員らは高槻営業所へ配置転換されたこと。④両営業所譲渡後も西元社長らはさらに残る尼崎、高槻両営業所も新光運輸に譲渡することを画策し、分会員らの就労の場を奪うことを企図したこと。⑤この計画は鳥居社長の抵抗にあって一時的に難行したが、結局鳥居社長の力量では豊国生コンの希求する分会つぶしが達成できず、同社長が退陣するにいたって西元社長ら指導のもとにミキサー車の引上げをはじめ一連の大豊運輸解散のための措置が講じられ、ついに分会員は全員解雇されたこと等の事実にあきらかなように、大豊運輸に対する豊国生コンの支配は、単に経営面にとどまるものではなく、その従業員の労働条件をも左右していたとみるのが妥当である。したがってその使用従属関係が形式上直接的ではなかったとしても、豊国生コンが大豊運輸とともに分会員らと対向的關係にあったと認めることになんら困難な点はない。かかる実質的な観点からみて……申立人の主張するとおり両会社は本件不当労働行為事件の責任を共同して負担すべきであると判断する。」

【事例二九】

伊原工作所・日之出水道機器事件・京都地労委昭四九・八・一六不当労働行為事件命令集五四集一八

乙社は甲社の専属下請企業として、乙社が製造する製品を甲社に納入し、加工賃を甲社から受領している。そして、両社の間には次のような関係がみられる。

(1) 甲社と乙社の役員関係、人事関係は、①甲社の従業員である江崎、伊原、田中がいずれも甲社浦上社長の同意の下に同社を退社して旭工作所〔乙社の前身〕の工場長や役員に就任し、乙社の社員株を独占していること、②上記の退社した三名のうち甲社に復職したのは江崎のみであるが、同人は乙社の社員株を保有し、昭和四六年乙社の代表取締役就任後も甲社本社二課長を本職とし、同職の給料と乙社の役員報酬の比率が四対一であること、③伊原は甲社の停年間近に乙社に派遣され、また、田中は乙社解散後、甲社の下請企業である関東鑄鉄に再就職したこと、④甲社の職制である橋本部長や衛藤課長が、乙社の従業員松岡に対し、乙社とは別法人である川島工作所への配転を要請し、説得したことからして、「甲社は、同社のみならず乙社の業務を円滑に遂行させることを目的に、甲社の人材をさき、同社の人事異動の一環として同社の従業員を乙社の役員として出向させたり、復職させたり、退社させたりしていたことは明らかであり、この人事異動を通して甲社の意向が直接乙社に反映する体制が形成されていたことは容易に推認され、役員、人事面で乙社が甲社の支配従属関係にあったといわざるをえない。」

(2) 日常作業の指揮については、甲社大阪営業所は、月間仕上計画表で乙社の一課に対し、また日々の電話連絡で二課に対し、それぞれ業務遂行を指示し、その他作業の変更、追加等もその都度行い、また、同営業所が乙社に常時派遣している技術者を通して技術指導と製品検査を行ってきたのであって、「このことによって、甲社が乙社の日常作業を基本的に規制してきたことは明らかであり、乙社の従業員が甲社から独立して乙社の独自の作業指揮を受けていたとみることはできない。」

(3) 両社の経理関係については、甲社は乙社の工場敷地、建物、機械を所有しているほかに、購入すべき機械を乙



社に指示し、また、乙社が機械、器具を購入しようとするときには甲社の指示を受けて行っていただけではなく、乙社の各期の決算期には甲社の経理係長や顧問経理士が派遣され乙社の帳簿等を点検していたこと、甲社が乙社に対する債権の取立てを放置していることなどからして、「乙社の経理が甲社に指示され、監督され、独自性がなかったことは明らかである。」

(4) 両者間の加工賃等の決定については、甲社大阪営業所の所長と乙社代表取締役との間でまず交渉し、最終的に甲社が、助成価格制を採用しながら乙社が要する人件費を含む全経費と作業量を勘案して行っていたのであり、ことに江崎が甲社大阪営業所の所長代理の職にあった当時は、本来利害の対立するはずの加工賃等の交渉が乙社の社員である同人と伊原の両名で行われていることからして、両社間で自主的な立場で加工賃等が決定されていたとは到底いえず、加工賃等の決定権は甲社が掌握していたというほかはない。そうだとすれば、乙社への発注量を決定する権限をも甲社が持っていたのであるから、「乙社が、独自の企業として成立するうえで決定的な要素である独自の計画に基づく利潤追求の術をもっていないことは明らかである。」

(5) 資本関係については、当初伊原、江崎の両名が乙社の資本金を出資した形になっているとはいえ、前記判断のとおり独自の利潤追求をなしうる立場にはないことからして、同資本金を果たして同人らが出資したか否かははなはだ疑わしく、むしろ実質的には甲社が乙社の資本金を出資したと推定せざるをえない。

(6) 労使関係についての両社の関係については、乙社従業員が年末一時金について不満を抱き増額を要求した際、伊原と衛藤課長との間で相談がなされたり、直接甲社から橋本部長らの労務担当者が派遣され、必要に応じ団交に臨席したり、甲社の承認の下に貸付金という形で乙社従業員に支払われてきたりしたこと、乙社の唯一の収入源の決定権を甲社が掌握していたこと、乙社のロックアウトが甲社浦上社長の承認の下に行われたことなどからして、「乙社

の労使関係を甲社が左右しうる立場にあったことは明らかである。」

以上のような判断に立って、「乙社については、法形式上別個の法人であるとはいえ、もはや実質的に甲社の一製造部門である」とみざるをえず、よって甲社と乙社の従業員の間に雇用契約書がなかったとしても、甲社が実質的に使用者の地位にあったといわざるをえず、甲社と乙社は本件不当労働行為の責任を共同して負担すべきである」として

(7) 若干のまとめ

以上にみてきたように、親会社の使用者性が認められる場合にも、親会社による支配ないし管理形態にはさまざまのものがあつた。〔事例一八〕のように、事業主及びその同族によって企業が設立され、ただ営業内容が異なるため（不動産売買賃貸と自動車教習所）別法人の形態をとったにすぎず、実質は両社とも事業主の個人的支配下におかれていたような場合は、法人格を有しているからといって会社としての独立性を認めることは疑わしく、むしろ個人企業と目する方がふさわしいものといえる。かかる場合には二個の別法人が一体のものとみられるのは当然であつたといえる。

企業集団ないし企業グループを形成している場合には、中核企業がグループ傘下の企業を支配ないし管理する実権を有していることが少なくない。そこには役員の共通性ないし子会社役員を選任に対する親会社の支配意思、資金面での依存が多くみられる。このことから、別企業間の従業員の移籍が同一会社内における配置転換と同一視されたり〔事例一九〕、傘下企業の従業員の給与、一時金等について中核企業の承認を求めるなどして〔事例二〇〕、子会社の経営の実権が親会社にあるとされる。

専属下請企業、系列会社、関連会社の場合において、親会社の使用者性を認める場合には大別して二つの場合があ

るように思われる。一つは株式所有、資金面、役員人事、企業施設の所有などから、親会社が子会社自体を支配しているとして、親会社に使用者としての地位を認めるものである（「事例二二」、「事例二三」、「事例二四」など）。その際に、子会社が独立した法人と認められる決定的要素は、「子会社が独自の計画に基づく利益追求の途をもっている」ことであることを指摘するものもある（「事例二五」、「事例二八」、「事例二九」）。親会社との営業会議、予算会議等において、親会社との協議の上で、子会社の生産数量、製造計画、人員計画、事業予算等が決定されているとか（「事例二五」、子会社の運送業務は親会社の指示に従う、納入先、納入順位、納入時期、運送車両台数などは親会社の了解なしに変更しない、交通事故等はすべて子会社で処理し、運送上の損失については親会社の信用を失墜させないと、物品運送契約を締結しているとか（「事例二八」、専属下請子会社の加工賃等の決定が親子両社の対等協議ではなく、親会社が決定権を掌握していたこと（「事例二九」が認められるときは、子会社の企業としての独立性は認められないとされる。

株式所有に関しては、親会社が子会社の全株式を所有している場合はもとより（「事例二四」、「事例二五」、五〇%程度所有している場合（「事例二二」、「事例二三」）、あるいは親会社の社員が社長の同意のもとに退社して子会社の役員に就任し、子会社の全株式を所有しているが、その資金は親会社が出資したと推定されること（「事例二九」）などの場合も、親会社の支配力を認める根拠となっている。また、役員人事については、親会社の役員が子会社の役員を兼任する場合は当然のこととして、子会社の役員が親会社の人事方針によって人選・決定されたり（「事例二五」、親会社の役職者が社長の同意を得て退職し、子会社役員に就任し、あるいは復職、下請企業へ再就職している場合（「事例二九」）にも、使用者性判断の要素とされている。

このように、親会社と子会社との間で子会社に対する親会社の実質的支配・管理力が認められる場合、親会社から

の直接の指示、命令の有無にかかわらず、子会社の経営者の行為は親会社を代行したものとみなされとも判断されるのである〔事例二四〕。

いま一つは、子会社従業員の人事・給与・労務対策、生産目標・営業方法・日常業務の運営方法について現実的・実質的な支配を及ぼしていることに基づいて親会社の使用者性を認めるものである（〔事例二七〕、〔事例二八〕、〔事例二九〕）。もとよりその場合でも、親会社による役員人事、資金的援助などがその背景にあるが、その重点は子会社従業員の労働条件、業務遂行、作業態様等についての支配管理体制に眼を向けているように思われる。したがって、こうした面での支配管理があれば、資本構成、役員構成について親子会社間に相互に何の関係がなくても、親会社の使用者的立場が認められているのである〔事例二六〕。

#### 四　　む　　す　　び

既に指摘したように親会社の子会社従業員を支配管理する手段としては、役員人事、株式保有、資金面での支配等によって直接・全面的に子会社を支配する場合と、子会社の経営方法、内容、経理監査、子会社従業員の労働条件、労務管理等について支配従属関係を形成する二つの場合がある。この二つの関係はもとより密接に関連している場合が少なくないが、いずれか一方が欠けている場合でもそこに現実的総合的統一的な支配管理があれば親会社の使用者性を認定できる要素たりうるものと解する。

ところで、既に触れたように、労組法七条にいう「使用者」は、一号ないし三号を通じてすべて同一の使用者でなければならぬのであろうか。本稿で掲げた事例はいずれも親会社の子会社及び子会社従業員を統一的総合的に支配しているとされたものであり、したがって労組法七条一号ないし三号のすべてを通じて親会社を「使用者」とみるこ

とにさほど問題はないといえる。しかしながら、資本、役員、従業員の日常作業等について直接親会社による支配関係は認められなくても、専属下請企業の場合のように、下請出量、出荷日時や出荷方法をはじめ、価格決定はすべて親会社の意味によって決められ、このため子会社従業員の賃金その他の労働条件は子会社独自の判断ができないような場合には、子会社には独自の計算に基づく利潤追求の実体がないとして、親会社に対し少なくとも労組法七条二号の「使用者」性を肯定することも許されるのではなからうか。

本稿では派遣労働者の問題については一切触れていない。しかし、派遣労働者、派遣元企業及び派遣先企業の三者の関係を考えた場合、上記のごとき観点から改めて検討すべき課題があるように思われる。